

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
83 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ УНІВЕРСИТЕТУ

Одеса 2023

Наукове видання

Збірник тез доповідей 83 наукової конференції викладачів університету
25 – 28 квітня 2023 р.

Матеріали, занесені до збірника, друкуються за авторськими оригіналами.
За достовірність інформації відповідає автор публікації

Рекомендовано до друку та розповсюдження в мережі Internet Вченою радою
Одеського національного технологічного університету,
протокол № 13 від 16.05.2023 р.

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,
Лауреата Державної премії України в галузі науки і техніки,
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова

Укладач Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова: Іванченкова Л.В., д.е.н., професор

Заступник голови Поварова Н.М., к.т.н., доцент

Члени колегії:

Агунова Л.В., к.т.н., доцент
Артеменко С.В., д.т.н., професор
Басюркіна Н.Й., д.е.н., професор
Бурдо О.Г., д.т.н., професор
Бордун Т.В., к.т.н., доцент
Верхівкер Я.Г., д.т.н., професор
Гапонюк О.І., д.т.н., професор
Гаркович О.Л., к.б.н., доцент
Добрянська Н.А., д.е.н., професор
Жигунов Д.О., д.т.н., професор
Філіпенко О.І., к.філ.н., доцент
Згадова Н.С., к.е.н., доцент
Капрельянц Л.В., д.т.н., професор
Капустян А.І., д.т.н., доцент
Коваленко О.О., д.т.н., професор
Косой Б.В., д.т.н., професор
Котлик С.В., к.т.н., доцент
Козак К.Б., д.е.н., професор
Лагодієнко В.В., д.е.н., професор
Лебеденко Т.Є., д.т.н., професор
Ломовцев П.Б., к.т.н., доцент

Макаринська А.В., д.т.н., професор
Ніколюк О.В., д.е.н., професор
Немченко В.В., д.е.н., професор
Осадчук П.І., д.т.н., доцент
Павлов О.І., д.е.н., професор
Солоницька І.В., к.т.н., доцент
Седікова І.О., д.е.н., професор
Сергеева О.Є., д.ф-м.н., професор
Семенюк Ю.В., д.т.н., професор
Симоненко Ю.М., д.т.н., професор
Скрипніченко Д.М., к.т.н., доцент
Соловей А.О., к.т.н., доцент
Струк Б.І., к.п.н., доцент
Тіглов О.С., д.т.н., професор
Тележенко Л.М., д.т.н., професор
Ткаченко О.Б., д.т.н., професор
Ткачук Г.О., д.е.н., професор
Фесенко О.О., к.т.н., доцент
Хобін В.А., д.т.н., професор
Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор

дійсний еліпс на комплексній площині додано уявною складовою, яка має форму гіперболи, яка спряжена з еліпсом.

Точно такі пропозиції записуються відносно гіперболи і параболи. Розглянемо модель комплексної площини, на якій можна відстежити виконання властивостей запропонованих пп. 1—6 з попередньої частини роботи і інші властивості комплексної площини. Як модель розглянемо конструкцію з спряжених еліпсоїда і однополостного гіперboloїда. Конструкція моделює комплексну площину в малій окрестності точки P . Якщо еліпсоїд моделює дійсну площину, то за допомогою гіперboloїда можна моделювати уявну площину. Це є наслідком відповідних рівнянь при узагальненні на простір. В наданій моделі орт \vec{i} визначає уявну вісь гіперboloїда. Провівши аналогічні дослідження відносно довільної точки M гіперboloїда, будемо мати нову властивість комплексної площини: через будь-яку уявну точку проходить ∞^2 уявних прямих і одна єдина дійсна пряма.

Раніш не використовували зображення уявних елементів, їх надавали дійсними елементами, так, уявну точку задавали чотирма дійсними точками (Штаудт) або трима дійсними точками (Клейн) взаємне розташування яких визначало ознаку присутності (або відсутності) її в побудовах. Тут можна зробити висновки про структуру уявних точок, прямої, уявного продовження дійсної коніки, які можуть дати свідчення про форму елементарних уявних фігур, які не часто зустрічаються сьогодні в геометрії.

УДК 331.45

ОХОРОНА ПРАЦІ: ГАРМОНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ЄС

**Неменуца С.М., к.с.-г.н., Лисюк В.М., к.т.н., доц., Фесенко О.О., к.т.н., доц.,
Сахарова З.М., ст. викл.**

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Одним з основоположних документів в Європейському союзі щодо захисту прав працівників на робочому місці є Європейська соціальна хартія. Документ декларує єднання між державами-членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які сприяють економічному та соціальному прогресу шляхом збереження та подальшого здійснення прав людини та основних свобод. Відповідно до статті 26 (право на гідне ставлення на роботі) Європейської соціальної хартії [1] країни взяли на себе зобов'язання сприяти запобіганню систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки роботодавців.

Наближаючи національне законодавство до вимог Європейського союзу, конкретно статті 26 Європейської соціальної хартії, у грудні 2022 року в Україні були прийняті зміни до низки нормативно-правових документів: Закону України «Про охорону праці», «Кодексу законів про працю» та «Кодексу України про адміністративні правопорушення». Зміни стосуються соціально-психологічних факторів, що характеризують психологічний клімат у трудовому колективі. Вперше в законодавстві закріплені вимоги щодо захисту від утиску працівників.

Визначення терміну «утиск» – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [2]. В свою чергу поняття утиск має більш широке юридичне застосування і розповсюджується на багато видів юридичних правовідносин. Дискримінаційні дії під час виконання трудових обов'язків визначають як мобінг. І для

України питання протидії психологічному насильству на роботі набуло особливої актуальності в контексті відчуття незалежності і самоповаги людей.

На сьогоднішній день «Кодекс законів про працю» (КЗпП) [3] доповнено статтею, у якій визначено мобінг (цькування) як систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

За дослідженнями науковців мобінг може бути різноманітним, таким як: латентний і відкритий; індивідуальний і груповий, а також хронічний. Вживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампіри, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

Формами не тільки психологічного, а і економічного тиску є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Психологічні наслідки мобінгу позначаються і на трудовому колективі, а саме:

- на ефективності та продуктивності праці;

- відбувається зневажливе ставлення до правил, котрі встановлені на підприємстві, критикується роботодавець та керівники;

- послідовно та невпинно зменшується довіра між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;

- фіксується збільшення випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за власний рахунок;

- через безперервні звільнення та відток професіоналів є загроза погіршення рівня компетентності працівників;

- постає чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає;

- персонал постійно шукає «жертву» – винуватця в ситуації, що склалась.

З метою захисту прав працівники, що зазнали мобінгу (цькування), рекомендується скаржитися до центрального органу виконавчої влади, котрий реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Держпраці), та/або до суду. Законодавчо закріплена і адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу. Відповідно до статті 173-5 «Кодексу України про адміністративні правопорушення» (КУпАП) [5], вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські

роботи на строк від 20 до 30 годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 30 до 40 годин. Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, тягне за собою накладення штрафу на громадян від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 30 до 50 годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від 200 до 400 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин.

У Законі зазначено, що обґрунтовані вимоги роботодавця стосовно належного виконання працівником трудових обов'язків, зміни робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, що відповідають вимогам законодавства, колективного або трудового договору слід не вважати мобінгом (цькуванням). Роботодавець зобов'язаний, крім того, вживати заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (стаття 158 КЗпП). Рекомендується внести зміни до колективного договору - встановити взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькуванню), а також заходи щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькуванню) прав (стаття 13 КЗпП).

Література

1. Європейська соціальна хартія URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення 20.03.2023 р.)
2. Закон України «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 22.03.2023 р.)
3. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 23.03.2023 р.)
4. Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення 10.03.2023 р.)
5. Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення 10.02.2023 р.)
6. Директива Ради Європейських Співтовариств від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата звернення 23.03.2023 р.)
7. Директива Ради Європейського Співтовариства від 27 листопада 2000 року № 2000/78/ЄС про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/radi-2000-78-es.pdf> (дата звернення 23.03.2023 р.)

ВПЛИВ ПРОДУКТІВ ВТОРИННОЇ ПЕРЕРОБКИ ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР НА ЯКІСТЬ РІЗНИХ ГРУП КЕКСІВ Макарова О.В., Котузакі О.М., Чабан А.Б.....	51
СЕКЦІЯ «БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ДИЗАЙН»	
ЕКСЕРГЕТИЧНИЙ МЕТОД ТЕРМОДИНАМІЧНОГО АНАЛІЗУ СИСТЕМ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТЕПЛОТИ Іваненко Є.В., Ломовцев Б.А.....	53
ВПЛИВ ШВИДКОСТІ ЗАМРОЖУВАННЯ НАПІВФАБРИКАТІВ НА ЇХ ЯКІСТЬ Іваненко Є.В., Нападовська М.С.....	55
МОДЕЛЮВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ ПЛОЩИНИ Ломовцев Б.А., Іваненко Є.В.....	56
ОХОРОНА ПРАЦІ: ГАРМОНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ЄС Неменуша С.М., Лисюк В.М., Фесенко О.О., Сахарова З.М.....	57
ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ: МІЖНАРОДНІ ВИМОГИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ТА ЗДОРОВ'ЯМ НА РОБОТІ Неменуша С.М., Лисюк В.М., Фесенко О.О.....	60
СЕКЦІЯ «БІОХІМІЯ, МІКРОБІОЛОГІЯ ТА ФІЗІОЛОГІЯ ХАРЧУВАННЯ»	
БІОТЕХНОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ОТРИМАННЯ ДІЄТИЧНИХ ДОБАВОК З ПРОДУКТІВ ВТОРИННОЇ ПЕРЕРОБКИ ЗЕРНА Капрельянц Л.В., Швець Н.О., Труфкаті Л.В.....	61
КЛАСТЕРНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОСТІ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ Пилипенко Л.М., Труфкаті Л.В., Килименчук О.О., Верхівкер Я.Г.....	62
СЕКЦІЯ «БІОІНЖЕНЕРІЯ І ВОДА»	
ФУНКЦІОНАЛЬНІ ДОБАВКИ ДЛЯ ВИРОБНИЦТВА ПЕТ-ТАРИ ТА АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ЇХ МІГРАЦІЇ У ВОДУ ТА НАПОЇ Коваленко О.О.....	63
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ МІГРАЦІЇ МЕТАЛІВ ІЗ ПЕТ-ТАРИ У ФАСОВАНУ ПРИРОДНУ МІНЕРАЛЬНУ ВОДУ Григор'єва Т.П., Коваленко О.О.....	65
ІННОВАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВИРОБНИЦТВІ ФРУКТОВИХ ТА ОВОЧЕВИХ СОКІВ І НАПОЇВ Палвашова Г.І.....	66
ПРО КРЕМНІЙ У ВОДІ, ЙОГО КОРИСТЬ І ШКОДУ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ Коваленко О.О., Березецький Р.В.....	68
СЕНСОРНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОРТОВИХ СОКІВ Доценко Н.В., Манолі Т.А., Доценко Ю.І.....	70
РОЗРОБКА РЕЦЕПТУР ПЛОДООВОЧЕВИХ СОУСІВ З ПРЯНО-АРОМАТИЧНИМИ ІНГРЕДІЄНТАМИ Афанасьєва Т.М.....	72
СУЧАСНІ НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ ВОДОПІДГОТОВКИ Стрікаленко Т.В., Нижник Т.Ю., Ляпіна О.В., Берегова О.М.....	73
СЕКЦІЯ «ТЕХНОЛОГІЯ РЕСТОРАННОГО І ОЗДОРОВЧОГО ХАРЧУВАННЯ»	
ВИКОРИСТАННЯ М'ЯТИ ПЕРЦЕВОЇ У ВИРОБНИЦТВІ ДЕСЕРТІВ Тележенко Л.М., Нападовська М.С.....	75
РЕСТОРАННИЙ БІЗНЕС В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ Тележенко Л.М., Твердохліб У.П.....	77
СОЛОДКІ СТРАВИ З РАДІОПРОТЕКТОРНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ ЗІ СПІРУЛІНОЮ Калугіна І.М.....	79
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДОШКІЛЬНОГО ТА ШКІЛЬНОГО ХАРЧУВАННЯ Салавеліс А.Д., Степанова В.С., Поплавська С.О.....	81
АКТИНІДІЯ – ПЕРСПЕКТИВНА СИРОВИНА У ВИРОБНИЦТВІ ОЗДОРОВЧИХ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ Атанасова В.В., канд. техн. наук, доцент, Козонова Ю.О.....	83
ВИКОРИСТАННЯ ПРЯНО-АРОМАТИЧНОЇ СИРОВИНИ В ТЕХНОЛОГІЇ НАПОЇВ Атанасова В.В., Жмудь А.В., Третякова О.В.....	84
РОЗРОБКА РЕЦЕПТУРИ СОЛОДКОГО СОУСУ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ НАПРАВЛЕНОСТІ ДЛЯ ЛЮДЕЙ З ПОРУШЕННЯМ ВУГЛЕВОДНОГО ОБМІНУ Колесніченко С.Л.....	86